



ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**The Intention to Stay in an Organization of the Employees in the Construction
Business in Hatyai, Songkhla**

ามีน ขุนดูระ

Armin Khundurash

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
Prince of Songkla University**

2561

ชื่อสารนิพนธ์	ความตั้งใจของผู้บังคับการของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายอาหมิน ขุนคุเระ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของผู้บังคับการของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้บังคับการของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้บังคับการของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 385 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี ซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านหัวหน้างาน 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ โดยพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้บังคับการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้บังคับการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจของผู้บังคับการของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Minor Thesis Title	The Intention to Stay in an Organization of the Employees in the Construction Business in Hatyai, Songkhla
Author	Mr. Armin Khundurash
Major Program	Business Administration
Academic Year	2017

Abstract

This research aimed 1) to examine the level of the intention to stay in an organization of the employees in the construction business, 2) to compare opinions toward the intention to stay in an organization of the employees in the construction business which classify by personal factors, 3) to study the human resource management factors which human resource correlated with the intention to stay in an organization of the employees in the construction business. Samples were 385 employees who work in construction companies in Hatyai, Songkhla. In this research, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test with ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient were used to analyze data.

The results revealed that majority of employees are females aged between 31 to 40 years old who graduated a bachelor degree, marriage, and mostly have been working in an organizations for more than five to 10 years. They rated human resource management factors in the construction business as the high level. The highest factors were the working environment, supervisor, and colleagues, respectively. On the other hand, three factors which had been rated moderately were advancement, compensation, and performance appraisal, respectively. Moreover, the employees rated their intention to stay with an organization at the high level.

In addition, employees who were different in age, education background, and work experience at the organization reported differently toward the intention to stay with an organization in the construction business as the statistically significant level at 0.05. Also, the human resource management factors had positive relationships with the intention to stay with an organization in the construction business as the statistically significant level at 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับการอนุเคราะห์แนะนำอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์จำ อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการ ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ พนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมอำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม จนทำให้การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการศึกษาการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณพ่อ แม่ และครอบครัวที่คอยให้คำแนะนำความรักความห่วงใยรวมทั้งเป็นกำลังใจอย่างดีสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

อามีน ขุนคุเริะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	5
2.2 แนวคิดความสำคัญของการคงอยู่กับองค์กร	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	31
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 รูปแบบการวิจัย	33
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	35
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาข้อมูล	38
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	41
4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของ พนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	48
4.4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่กับ องค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	49
4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผลการวิจัย	53
5.2 อภิปรายผล	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ประวัติผู้เขียน	76

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษา	27
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	41
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน	42
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	44
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า	45
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านหัวหน้างาน	46
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเพื่อนร่วมงาน	47

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา	48
4.10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ	49
4.11	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ	50
4.12	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.13	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ	51
4.14	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	51
4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจของผู้กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	52

รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	30

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารว่าจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดได้อย่างไร เป็นความสามารถของการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และยังใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกด้วย ที่สามารถทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งการที่จะบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรด้านอื่นๆ และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการ ขององค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเพื่อให้อัตราผลผลิตเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (จิระพร สุทธิโส, 2550) ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนต้นทุนที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและการสูญเสียบุคลากรที่สำคัญไปด้วยเหตุผลใดก็ตามเปรียบเสมือนองค์กรได้เสียต้นทุนที่มีค่านี้ไปด้วย ซึ่งจะทำให้ต้องกลับมาลงทุนในด้านการสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อมาทดแทน ทำให้ต้องเสียเวลาและโอกาสในการแข่งขัน (จิระชัย ชมเกิด, 2549) การที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นั้นจึงมีความสำคัญและมีคุณค่ามาก ทำให้สามารถลดต้นทุนในด้านการสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อมาทดแทน และก่อให้เกิดทีมงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยง่ายกว่าพนักงานใหม่ที่อยู่ในช่วงของการเรียนรู้งานและการฝึกทักษะ ทำให้ปัญหาที่จะเกิดในการปฏิบัติงานมีน้อยตามไปด้วย อย่างไรก็ตามเป้าหมายความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานทุกๆ ฝ่ายที่ต้องปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติวรรณ ค้วงศรีทอง, 2553)

สำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จะมีความแตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่นๆ ซึ่งธุรกิจประเภทนี้จะมีลักษณะเฉพาะ คือ จะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานอยู่ตลอด เมื่องานเสร็จจากที่หนึ่งก็จะย้ายไปทำอีกที่หนึ่ง ซึ่งอาจอยู่ต่างพื้นที่กัน ทำให้บุคลากรและปัจจัยต่างที่ใช้ในงานจำต้องเคลื่อนย้ายตามไปด้วยตลอด (ประกอบ บำรุงผล, 2548) ด้วยเหตุนี้งานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการรวมงานหลากหลายสาขาอาชีพ และระดับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน และจะต้องเข้าใจลักษณะของธุรกิจเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้อง

ต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ (ชนันนัทธ์ จันทรินทร์, 2550)

อำเภอหาดใหญ่ ถือได้ว่าเป็นเมืองที่ใหญ่ที่สุดของภาคใต้ เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การค้า และการคมนาคมขนส่งของภาคใต้ เป็นตลาดที่มีศักยภาพสูง โดยมีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 635 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560) และเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน 5 พื้นที่ตาก สงขลา มุกดาหาร สระแก้ว และตราด ซึ่งผู้ประกอบการรายใหญ่จะเน้นเข้าไปประมูลงานรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐที่จะมีการเปิดประมูลโครงการในปี 2560 ส่วนผู้ประกอบการรายกลาง และรายเล็ก จะได้รับอานิสงส์จากการรับเหมาช่วง (Sub-Contractors) จากกลุ่มผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมทั้งอาจจะมีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นในปี 2560 ที่เป็นปีสุดท้ายก่อนมีการบังคับใช้ พ.ร.บ.ภาษีที่ดินประกอบกับการขยายการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ (ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง, 2560) และการที่องค์กรจะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้ระยะยาวนานจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานไม่คิดที่จะออกจากองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สำหรับผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งนำไปสู่การตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้เลือกเฉพาะธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ ที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 635 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงแนวโน้มความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อหาแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การตัดสินใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรซึ่งผู้บริหารทุกฝ่ายจะต้องมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ ดังนี้การวางแผนเพื่อสรรหาคูคนเข้ามาร่วมปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานโดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง หมายถึง กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการมนุษย์ เช่น ใช้เป็นสถานที่อยู่อาศัย ใช้เป็นสถานที่ศึกษา ใช้เพื่อเป็นสถานที่ดูแลสุขภาพ ใช้เพื่อเป็นถนนในการเดินทางคมนาคม และใช้เพื่อด้านการอุตสาหกรรม

บริษัทจำกัด หมายถึง บริษัทที่จัดตั้งขึ้นโดยมีบุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ตกลงเข้าร่วมทุนโดยกำหนดทุนออกเป็นหุ้น ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยการแบ่งทุนเป็นหุ้น มีมูลค่าเท่าๆ กัน ผู้ถือหุ้นต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงิน ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถือ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1096

หุ้นส่วนจำกัด หมายถึง องค์การธุรกิจที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินการ และจะแบ่งกำไรตามสัดส่วนที่ตกลงกัน

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรายเดือน ซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับบริษัท โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและความสำคัญของการคงอยู่กับองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ซึ่งเดิมเรียกกันว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่เมื่อโลกธุรกิจในปัจจุบันมีความเจริญเติบโตและขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงมีจำเป็นต้องขยายและมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พยอม วงศ์สารศรี, 2552) นักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองแค่ว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงแต่ผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น แต่ในบทบาทใหม่บุคลากรควรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กรที่จะต้องมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จให้องค์กรสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร เพราะเหตุนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นที่ยอมรับ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ในส่วนของความหมายตามที่นักวิชาการให้ไว้มี ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2552) ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์และกลยุทธ์เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร และเหมาะสมต่อองค์กร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

และยังรวมถึงการที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรที่จะต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุต่างๆ เช่น ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คณีย์ เทียนพุด (2551) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและโลกเทคโนโลยียุคใหม่ รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะของบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีต่างๆ และวิทยาการด้านต่างๆ

Dessler (1997 อ้างถึงใน วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวที่จะต้องปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาของตนเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้

Robert and David (2001 อ้างถึงใน วรณี วิริยะกังสานนท์, 2556) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมพัฒนา ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และผล ประโยชน์เกื้อกูล ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้า และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งเห็นได้จากขอบข่ายของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความกว้างครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆ และมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับตั้งแต่การวางแผนและสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติ การดูแลธำรงรักษา จนกระทั่งบุคลากรนั้นพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการวางแผน เพื่อสรรหาและจงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงตามความต้องการขององค์กรเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นที่จะต้องรู้ และเข้าใจเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อที่จะให้เข้าร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เข้ามาร่วมงานแล้วนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องธำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นให้มีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยจะต้องคำนึงถึงอัตราของผลตอบแทนที่เหมาะสม และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร จึงสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีที่มีความสามารถตรงกับความต้องการเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรได้

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มีความมุ่งหวังผลแค่เพียง ที่จะได้บุคลากรเข้ามาร่วมและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นที่จะต้องลาออกจากหน่วยงานก่อนเวลา ด้วยมีความจำเป็นบางประการ โดยที่องค์กรจะต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังจากออกจากงาน เช่น เรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและโลกเทคโนโลยียุคใหม่ ที่จะช่วยให้องค์กรพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ซึ่งจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ และมีความเกี่ยวข้องกับผูกพันอยู่ทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละหน้าที่นั้น มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน หลังการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของการให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. สังคม เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านสังคม เนื่องจากในแต่ละสังคมนั้นมีความต้องการที่จะให้สมาชิกทุกคนเกิดความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีความสงบสุข และมีความสามารถในการพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ต่อไปในอนาคต
2. องค์กร งานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างมีความมุ่งหวังหลักเพื่อที่ จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเติบโตในอัตราที่เหมาะสมได้

3. บุคลากร เพื่อต้องการให้บุคลากรและสถาบันครอบครัวเกิดการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีการยึดหลักของปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย และเกิดการยอมรับทางสังคม

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้ให้ความหมายของการให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ในปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญที่สุดบุคลากร ไม่ได้อยู่ในฐานะที่ต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น หากแต่มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ที่มีความพอใจมากกว่า ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่ และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารงาน ไม่ได้มีอำนาจบริหารงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งจากแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจึงไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นแรงจูงใจได้อีกต่อไป แต่จะต้องอาศัยเรื่องชื่อเสียงเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานเข้ามา ประกอบด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจจึงทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากการเอารัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ภาครัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่ก่อตั้งธุรกิจจนกระทั่งเลิกธุรกิจ โดยได้มีกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อให้ระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน เกิดเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและเกิดความเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะภาครัฐที่เข้ามามีบทบาทในเรื่องของสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพการจ้างแรงงานในวันหยุด และระบบของเงินทดแทนต่างๆ ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อที่จะไม่ให้ผู้บริหารเอารัดเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร และเน้นกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรได้มีการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเครื่องมือเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องทุ่นแรงในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานได้มีการแยกย่อยมากยิ่งขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีจัดฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้กับบุคลากรขององค์กร อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจะต้องให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จัดให้มีสวัสดิการเกื้อหนุน สร้างชื่อเสียงและมีเกียรติยศ และทำให้มีความมั่นคงเกิดพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4. ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานในปัจจุบันนั้นส่วนใหญ่จะต้องเผชิญความซับซ้อนทางด้านปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจากภายในหรือจากนอกเองจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เกิดความแข็งแกร่งและเพื่อรองรับสภาพต่างๆ ได้ และเมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้น ความต้องการเรื่องเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเกิดขึ้นมากตามไปด้วยจากโครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เอง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นระบบและมีแนวทางในการปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรระหว่างฝ่ายต่างๆ ให้เกิดขึ้นมากที่สุด โดยจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหารปรัชญาทางการบริหาร นั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป คือ จากการบริหารงานที่มุ่งหวังแต่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศด้วย ทั้งนี้ องค์กรจะเป็นรูปแบบใดย่อมเกิดจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพราะในปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการ มีอิทธิพลเหนือผู้บริโภคนแต่ฝ่ายเดียวเหมือนในอดีต ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจจึงต้องมีการมุ่งเน้นเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ลูกจ้าง และสังคม ซึ่งจะต้องได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของกำไรเช่นเดียวกัน

พยอม วงศ์สารศรี (2552) ให้ความหมายของการให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่องานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้สามารถลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้สังคมโดยรวมทั้งหมดมีความเข้าใจที่ดีต่อกันและเมื่อบุคลากรมีคุณภาพ ย่อมทำให้องค์กรเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพได้ และเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่งด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) ให้ความหมายของการให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย เพื่อให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ
2. ช่วยให้องค์กรพัฒนา เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพจะมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขององค์กร จึงก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น ด้านบริการ ด้านการผลิตสินค้า เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เององค์กรก็จะมีภาพความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. ช่วยส่งเสริมความมั่นคงสังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคม มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติโดยรวมมีความมั่นคงด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า ความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะสามารถเป็นเครื่องมือที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้และทุกองค์กรมีความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำของธุรกิจนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของบุคลากรนั้นนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ได้ และในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งเน้นที่จะสรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาแล้วนั้น แต่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้อยู่เพียงเท่านั้น เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และสร้างความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดและความสำคัญของการคงอยู่กับองค์กร

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร (Intention to Stay) คือ พฤติกรรมการตัดสินใจและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่จะอยู่กับองค์กร โดยที่ไม่คิดจะออกจากงาน โดยมีแนวคิดด้านความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่าความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดี ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคล โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

องค์กรนั้น โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะดังกล่าวนี้ว่า เป็นความสามารถของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และยังใช้เป็นเครื่องมือในการบังคับซึ่งถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกด้วย ที่สามารถทำให้บุคลากรขององค์กร เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

กชกร ฉัฐสุข (2556) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญขององค์กรในการช่วยกันแก้ไขปัญหาขององค์กรในทุกๆ เรื่อง แม้ว่า จะเป็นเรื่องทีนอกเหนือจากงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับความตั้งใจ คงอยู่กับองค์กร และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

คณัฏ เทียนพุด (2551) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน โดยมีพื้นฐานจากความต้องการและจากความคาดหวังของพนักงานที่ต้องการ ให้องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน ภายใต้อุปสรรค กฏระเบียบ ขององค์กร ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานทำงานอย่างเต็มสมรรถนะของตนเอง

Tower Perrin (2003 อ้างถึงใน วัชรรา ขาวผ่อง, 2556) ได้ให้ความหมายของ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรไว้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมในด้าน ปัจจัยทางอารมณ์ความรู้สึกและปัจจัยด้านเหตุและผลที่มีความสัมพันธ์กับงานและความมุ่งมั่นที่ตนเอง จะกระทำเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเป็น ความพยายามในการอุทิศตนเอง เวลา สติปัญญาของพนักงานให้แก่งานที่ทำขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร จะส่งผลต่อการขาดงานที่น้อยลง การมา ทำงานที่ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและอัตราการลาออกจากองค์กรก็จะต่ำลงด้วย จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน หมายความว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจใน งานที่ปฏิบัติกับความตั้งใจปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร พวกเขาจะมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน จะมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ และมีความภาคภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ พนักงานมีความกระตือรือร้นและสามารถดึงประสิทธิภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่และจะ สร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรไว้ว่า ดังนี้

1. องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ เพราะองค์กรทำให้บุคลากรมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

2. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เพราะอัตราการเปลี่ยนงานใหม่ที่ต่ำ การโยกย้ายพนักงานก็ไม่เกิดบ่อย ซึ่งเกิดจากองค์กรได้มีความเอาใจใส่ดูแลพนักงาน ไม่ได้มุ่งเน้นแต่งานที่จะต้องปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว

3. องค์กรสามารถประหยัดเวลาค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานฝึกอบรมพนักงานใหม่ ที่จะเข้ามาทดแทนพนักงานเก่าที่ขาดหายไป

4. องค์กรมีความมั่นคงและก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องเสียเวลาในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่อยู่เป็นประจำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทกำลังกายใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

Greenberg (2004 อ้างถึงใน ถิตรีศน์ พิมพาภรณ์, 2559) ได้ศึกษา และพบว่าพนักงานที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดผลที่ตามมา ดังนี้

1. อัตราการลาออกจากงานที่สูง (Higher Employee Turnover) ซึ่งพนักงานที่ลาออกจากงานจะนำเอาประสบการณ์ความรู้ที่ได้จากที่เก่าออกไปสู่สถานที่ปฏิบัติงานใหม่ด้วย

2. ผลของการปฏิบัติที่ต่ำลง (Diminished Performance) จะทำให้สมรรถนะโดยรวมขององค์กรนั้นลดต่ำลง จนกว่าพนักงานใหม่จะได้รับการฝึกอบรมและสร้างประสบการณ์ถึงในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามที่องค์กรคาดหวังไว้

3. ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในด้านการฝึกอบรม (Lost Training Dollars) ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลาไปกับการลงทุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะพนักงานใหม่อยู่เป็นประจำจากการออกไปของพนักงานเก่า

4. ทำให้ขวัญและกำลังใจลดลง (Lower Morale) ซึ่งทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการลาออกของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมและจะส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานได้

พยอม วงศ์สารศรี (2552) ได้ให้ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรไว้ว่า ดังนี้

1. องค์กรสามารถรักษาคนดีมีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร เพราะเป็นแรงงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร

2. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่ภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับจากภายนอกในด้านพฤติกรรมศาสตร์

3. ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะสามารถลดข้อร้องเรียนในด้านการจัดการความคุ้มครองและด้านความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2546) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของความสำเร็จคงอยู่กับองค์กรไว้ว่า ดังนี้

1. สร้างความสามัคคีระหว่างกันในการปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถดึงศักยภาพของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. ทำให้กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการนำมาปฏิบัติจริงในองค์กร

3. หมู่คณะในองค์กรเกิดความสามัคคีระหว่างกัน

4. เกิดการเกื้อหนุนจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ที่จะนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น

5. สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดต่อองค์กร

Sudipta (2005 อ้างถึงใน กรชกร ฌรัฐสุข, 2556) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของความสำเร็จคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. ความสำเร็จคงอยู่กับองค์กรของพนักงานจะส่งผลถึงความกระตือรือร้น ความผูกพันของพนักงานซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ และเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ได้

2. สร้างความเชื่อถือและทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร

3. สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. สร้างผลผลิตที่ดีให้กับองค์กรและลดการสูญเสีย

5. สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

6. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

7. สร้างความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของธุรกิจ

8. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า ความสำเร็จเกี่ยวกับความสำเร็จคงอยู่กับองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก หากพนักงานในองค์กรมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรก็จะก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แม้ว่า

องค์กรจะประสบปัญหาในทางด้านใดก็ตามพนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กรก็จะร่วมแรงร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อให้องค์กรคงอยู่ต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

2.3.1 ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดใหญ่ เป็นธุรกิจที่มีความซับซ้อน มากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น (อุดม ฉัตรศิริกุล, 2550) การบริหารงานก่อสร้างนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะต้องนำวิชาการหลายๆ แขนงมาประยุกต์ใช้กับงาน ทั้งนี้บุคคลที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมนี้จะต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั้งหลักการจัดการและวิธีการจัดการงานก่อสร้างเพื่อให้แต่ละโครงการที่มีการก่อสร้างบรรลุผลได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ (วิสูตร จิระคำเกิง, 2548) การดำเนินงานธุรกิจก่อสร้างนั้นจะบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะการแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ความสามารถเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงสรุปได้ ดังนี้

สันติ ชินานูวัตินส์ (2549) ได้อธิบายลักษณะงานก่อสร้างโดยทั่วไปว่า ลักษณะของงานจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลาและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นโดยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งด้านเทคโนโลยีก็มีความซับซ้อนขึ้นอยู่ตลอดเวลาและยังมีกฎระเบียบของหน่วยงานทางราชการที่ปรับปรุงเพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่ตลอดเช่นกัน ซึ่งผู้บริหาร เจ้าของโครงการและรวมไปถึงวิศวกร สถาปนิกจะต้องรอบรู้ติดตามการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อนำมาใช้กับโครงการงานก่อสร้างที่ได้ดำเนินงานให้ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุดธรรมชาติของอุตสาหกรรมงานก่อสร้างนั้นจะมีความคล้ายคลึงกับอุตสาหกรรมการผลิตในเรื่องของผลผลิตที่จะต้องเป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้ และในขณะเดียวกันก็ยังมีคามเหมือนกับอุตสาหกรรมด้านการบริการในเรื่องของเงินลงทุนที่จะต้องไม่สูงมากนัก ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าความสำเร็จในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นจะต้องมีปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะมาสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพงาน และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

กวี หวังนิเวศน์กุล (2553) ได้อธิบายลักษณะงานก่อสร้างโดยทั่วไปว่า ลักษณะงานในธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบันนั้นถือว่าเป็นงานผลิตทางอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งด้วย (ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ถือว่างานก่อสร้างเป็นการจ้างทำของ) แต่งานก่อสร้างก็มีลักษณะที่มีความแตกต่างจากอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ หลายประการเช่นกัน ดังนี้

1. เป็นงานการผลิตที่ใช้เวลานานในพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิประเทศที่ต่างกัน และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เป็นงานที่โล่งแจ้งซึ่งทำให้การควบคุมคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนและอื่นๆ นั้นทำได้ยาก
2. เมื่อมีการดำเนินการผลิตจะต้องใช้เวลานาน จึงทำให้มีโอกาสเกิดความเสียหายได้ถ้าเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจหรือการขาดแคลนทางด้านวัสดุหรือแม้กระทั่งเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ จะทำให้ต้นทุนทางด้านวัสดุเพิ่มสูงขึ้น การขนส่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งถ้าผู้รับเหมาโครงการ งานก่อสร้างมีการทำสัญญาที่ไม่ยืดหยุ่นไว้ จะทำให้ต้องแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจนถึงขั้นอาจขาดทุนได้ และอาจมีการทิ้งงานนั้นได้ในที่สุด
3. งานก่อสร้างเป็นงานที่จะต้องอาศัยบุคลากรหลากหลายประเภทหลากหลาย ความสามารถ เช่น ระดับช่างเทคนิค ระดับช่างฝีมือเฉพาะ กรรมกร ซึ่งมาตรฐานด้านความรู้และ ด้านทักษะด้านฝีมือก็ความแตกต่างกันมากและมีการโยกย้ายเข้าออกก็เกิดขึ้นง่าย และมีความรวดเร็ว ซึ่งทำให้งานก่อสร้างประสบปัญหาด้านเวลาการส่งมอบงานของโครงการได้ ฉะนั้นจะต้องมีการวางแผน งาน และมีการปรับเปลี่ยนแผนงานให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา
4. งานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่จะต้องนำวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรเข้าไปตลอดโครงการตั้งแต่ก่อนเริ่ม โครงการขณะเริ่มโครงการ และโครงการแล้วเสร็จ ซึ่งมีความแตกต่างจากอุตสาหกรรมประเภทอื่นที่จะต้องรอให้โครงการงานก่อสร้างแล้วเสร็จ ก่อนจึงจะนำทรัพยากรต่างๆ เข้าไป
5. งานก่อสร้างเป็นลักษณะงานการผลิตที่จะต้องทำให้ตรงกับรูปแบบแปลน ที่ได้มีการคำนวณเขียนแบบไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งไม่สามารถมีการตัดแปลง แก้ไข ปรับปรุง ให้ผิด ออกไปจากแบบแปลนที่ได้มีการคำนวณเขียนไว้ได้เลย เพราะมีกฎหมายควบคุมอาคารเป็นเป็นตัว กำหนดด้านความปลอดภัยของอาคาร ซึ่งเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่นที่สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขรูปแบบงานได้ตามความเหมาะสม

อุดม ฉัตรศิริกุล (2550) ได้อธิบายลักษณะงานก่อสร้างโดยทั่วไปว่างานก่อสร้าง เป็นงานที่มีการสร้างโดยผู้รับเหมางาน จากแบบแปลนที่มีการเขียนขึ้นจากผู้ออกแบบ ที่มีลักษณะ การใช้งานตามความต้องการของเจ้าของงาน และจะต้องมีการทำสัญญางาน ซึ่งจะมีกลุ่มทีมงานที่ ปรึกษา เช่น ผู้บริหารโครงการ ผู้บริหารงานก่อสร้าง หรือผู้สำรวจปริมาณงาน และราคา เป็นผู้ทำ หน้าที่จัดการทำข้อตกลงระหว่างเจ้าของงานกับผู้รับเหมา

จากที่ได้กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า ลักษณะทั่วไปของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้น เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างไปจากอุตสาหกรรมผลิตชนิดอื่นๆ และ ยังมีความเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างออกไปจากอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ซึ่งอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีลักษณะงานที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น ทางด้านเทคโนโลยีงานก่อสร้างที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น และยังมีด้านกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และงานก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยกลุ่มบุคคลหลากหลายกลุ่มหลากหลายประเภทเข้ามาเกี่ยวข้องในโครงการงานก่อสร้าง

ดังนั้น การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญและมากประสบการณ์ในงานก่อสร้างจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนงานไว้

2.3.2 ประเภทของงานก่อสร้าง

งานก่อสร้างเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่ต้องใช้ของมนุษย์ เพราะฉะนั้นงานก่อสร้างจึงเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการในด้านของกิจกรรมที่มนุษย์ต้องการ เช่น ใช้เพื่อเป็นสถานที่ศึกษา ใช้เพื่อด้านการดูแลสุขภาพ ใช้เพื่อด้านการเดินทางคมนาคม ใช้เพื่อด้านการอุตสาหกรรม (กวี หวังนิเวศน์กุล, 2553)

ศรยุทธ กิจพจน์ และวิสิทธิ์ โรจน์พจนรัตน์ (2545) ได้มีการจำแนกของประเภทงานก่อสร้างออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทที่เกี่ยวกับอาคาร เช่น อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน อาคารแสดงสินค้า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เป็นต้น
2. ประเภทที่เกี่ยวกับถนนหนทาง เช่น ถนนประเภทต่างๆ สะพาน การทำไหล่ทางบาทวิถี เป็นต้น
3. ประเภทที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อน สนามบิน โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

วิสูตร จิระคำเกิง (2548) ได้มีการแบ่งประเภทของงานก่อสร้างออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานก่อสร้างที่พักอาศัย ได้แก่ งานก่อสร้างบ้านเดี่ยว ห้องแถว หรือทาวเฮาส์ อาคารบ้านชุด บ้านแฝด และห้องเช่าซึ่งอาจจะมีขนาดใหญ่ (สูงเกิน 23 เมตร) หรือขนาดเล็กไม่สูงมากก็ได้
2. กลุ่มงานก่อสร้างเพื่อธุรกิจการค้า ได้แก่ ศูนย์การค้า อาคารสำนักงาน ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการของเอกชนที่ผู้ลงทุน ซึ่งมีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับแต่ละโครงการที่มีการลงทุน

3. กลุ่มงานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ งานสร้างโครงข่ายถนนทางหลวง เขื่อน โรงไฟฟ้า ท่าเทียบเรือ เป็นต้น ซึ่งแต่ละโครงการจะต้องใช้เงินลงทุนที่สูงและต้องอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องจักรขนาดใหญ่ในการดำเนินงาน ซึ่งผู้ลงทุนส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานราชการ เป็นผู้ลงทุนหลัก

4. กลุ่มงานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึง งานก่อสร้างอาคารโรงงาน รวมไปถึงการออกแบบติดตั้งเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต

กวี หวังนิเวศกุล (2553) ได้อธิบายถึงงานก่อสร้างแต่ละประเภท ดังนี้

1. ประเภทอาคารที่พักอาศัย (Residential Construction) เป็นลักษณะการก่อสร้างเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อพักอาศัย และในปัจจุบันนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบไปในแบบต่างๆ กัน เช่น บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียม เป็นต้น

2. ประเภทอาคารสาธารณะ (Public/Building Construction) เป็นลักษณะการก่อสร้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการรองรับผู้คนเป็นจำนวนมากที่มาใช้พื้นที่พร้อมกัน เช่น โรงงาน โรงเรียน สถานที่จัดแสดงสินค้า โรงพยาบาล โรงยิมเนเซียมอาคารกีฬา เป็นต้น

3. ประเภทงานโยธา (Civil/Heavy Construction) เป็นลักษณะงานก่อสร้างในแนวราบมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ด้านระบบสาธารณูปโภคของประชาชน เช่น ถนน สะพาน เขื่อน ระบบท่อระบายน้ำ สถานที่บำบัดน้ำเสีย ระบบคลองส่งน้ำชลประทาน เป็นต้น

4. ประเภทงานอุตสาหกรรม (Industrial Construction) เป็นลักษณะงานก่อสร้างอาคาร โรงงานต่างๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสถานที่ผลิตสินค้าทางด้านอุตสาหกรรมการที่จะออกแบบอาคารประเภทนี้ได้ วิศวกรและสถาปนิกจะต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของอุตสาหกรรมนั้นๆ ให้มีความลึกซึ้ง จึงจะทำให้การออกแบบโรงงานนั้น มีความสมบูรณ์และมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เช่น โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ โรงงานกลั่นน้ำมัน โรงงานผลิตสารเคมีต่างๆ เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาสรุปให้เห็นว่า ประเภทของงานก่อสร้างนั้น สามารถที่จะแยกประเภทของงานออกได้จากกิจกรรมต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตของมนุษย์ซึ่งสามารถแบ่งประเภทต่างๆ ออกได้ ดังนี้ ประเภทของอาคารที่พักอาศัย (Residential Construction) ประเภทของอาคารสาธารณะ (Public/Building Construction) ประเภทของงานโยธา (Civil/Heavy Construction) ประเภทของงานก่อสร้างขนาดใหญ่งานอุตสาหกรรม (Industrial Construction)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งระบุว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ดังนั้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงได้มีการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความผูกพันต่อองค์กรด้วย โดยสรุปแล้วงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อการศึกษานี้และได้นำมาทบทวนสามารถแบ่งเป็นประเภท ได้ 3 ประเภท คือ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร

สุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64 และทางด้านอายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอยู่ 4 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงานและอายุ มากกว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง

วรารัตน์ บุญณณะ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยศึกษาการรับรู้ของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 2 ปี พบว่าการตั้งเป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงานความต้องการด้านรายได้ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานหัวหน้างานและโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.60 ผลการวิจัย พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.10 มีอายุเฉลี่ย 37.37 ปี อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 33.61 ปี สถานภาพโสดร้อยละ 68.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.30 เป็นพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 90.00 อายุการทำงานโดยเฉลี่ย 14.11 ปี ร้อยละ 45.23 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช โดยมากอยู่ในระดับสูง คือ มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน 11 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 49.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ลักษณะงาน และอายุการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.024$, $p = 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.217$, $p = 0.001$) และด้านความเป็นวิชาชีพ ($r = 0.141$, $p = 0.029$)

นาดี สอนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดี พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับทีมพยาบาล และระดับองค์กรพยาบาล โดยรวมและรายได้ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.522$) ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างและการบริหารการพยาบาล และด้านมีความอิสระในวิชาชีพพยาบาล โดยสามารถอธิบายความผันแปรตามได้ร้อยละ 33.7

กรชกร ณัฐสุข (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระเจกนิรภัย ในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ด้านการให้ความสำคัญและเป็นกันเอง และพนักงานบริษัทผลิตกระเจกนิรภัยในจังหวัดสงขลามีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งพนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าเพศชาย และพนักงานที่ทำงานต่างฝ่ายกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า การให้ความสำคัญและเป็นกันเองก็ต่างกันด้วย

จิรัชยา เจียวก๊ก (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจ ลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้ หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้การตอบสนองจะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน

ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

นันทน์ภัส รักษาสุข (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีคุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดีมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่าระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าคุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงานการให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัชรภาพร เขยสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปีและ 3 ปี ที่ระดับต่ำ ตามลำดับ ลักษณะงานวัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศขององค์กรความผูกพันกับองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจออกจากงานใน 1 องค์กรและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพอายุเฉลี่ย 30.98 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครธน ได้ร้อยละ 24.3

วัชร ขาวผ่อง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยทำนายความพึงพอใจและความตั้งใจ อกอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ผลวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความตั้งใจอยู่ในงาน และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ ปานกลาง บรรยากาศองค์กร และมีคุณลักษณะอยู่ในระดับดี ความตั้งใจคงอยู่ในงานความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่ำกับคุณลักษณะงาน 0.01 ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะ

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย นอกจากนี้ โมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มี การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัย อย่างเหมาะสม จะมีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้ม ที่จะคงอยู่ต่อองค์กรในที่สุด

พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจ แห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า (1) ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุอยู่ในช่วงที่แตกต่าง กันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความสัมพันธ์ ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) ตัวแปรที่มีอำนาจใน การทำนายความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงาน

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษา พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะ ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) 2) ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อ การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

อิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ รัฐแห่งหนึ่งผลการวิจัย พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.453$) รวมทั้งค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ($\beta = 0.291$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพอีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.359$) ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ใน งานเช่นกันสำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่าความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพล ระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.561$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.574$) ต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นาตกา ไทยธวัช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร มนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 พนักงานอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 41.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.9 ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 การศึกษาของพนักงานระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญในเรื่องควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และนำข้อมูลเสนอ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และใน การกำหนดค่าจ้าง และสวัสดิการของพนักงานควรคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการสรรหา และคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาและ คัดเลือกมีความชัดเจนมีความยุติธรรมโปร่งใสในการพิจารณาเลือกผู้สมัครชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของ องค์กรสามารถดึงดูดความสนใจให้มีผู้สมัครงานกับองค์กร

ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่อเนื่องยังไม่มีการเน้นในการอบรมในหลักสูตรที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง หรืออบรมตามตำแหน่ง งานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ อีกทั้งยังไม่มีการส่งเสริมกิจกรรมที่ให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ นอก

เนื่องจากการจัดอบรม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานบางหน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้พนักงานเคารพยอมรับได้ในฐานะหัวหน้างานที่ดี

พิเชษฐ อมรรัตนวงศ์ และอัจฉรา คำข้าว (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง (Talent) ให้คงอยู่ในองค์กร : กรณีศึกษาผู้นำทีมบริการ บริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง (Talent) ให้คงอยู่ในองค์กร มีดังนี้

1. ลักษณะงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ เนื้อหาที่ของผู้นำทีมบริการต้องทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทีม และเป็นหัวหน้าคอยให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะ การเป็นผู้นำ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการประสานงาน และทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะอื่นๆ ซึ่งนับว่าเป็นผลงานที่ค่อนข้างท้าทายสำหรับผู้นำทีมบริการ เพราะลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะหลายๆ ด้าน ทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานที่ท้าทายจำใจ และเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ทำให้สนุกและมีความสุขกับการทำงาน

2. ความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งองค์กรค่อนข้างเปิดโอกาสให้กับผู้นำทีมบริการที่มีศักยภาพให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ผู้นำทีมบริการ เกิดความพอใจในการทำงาน เพราะแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรต่อไป

3. ค่าตอบแทน ถือเป็นรางวัลที่ผู้นำทีมบริการได้รับจากองค์กร เนื่องมาจากผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และทุ่มเทในการทำงานให้ผลงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรรับรู้ในความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานของผู้นำทีมบริการ ส่งผลให้เกิดความพอใจ และพร้อมที่จะทุ่มเท ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนในการที่จะทำให้อำนาจทีมบริการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ รวมถึงมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้ผู้นำทีมบริการมีความรู้สึกที่ดีและปฏิบัติงานไปอย่างราบรื่น

กิตติวรรณ ศิวศรีทอง (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรในระดับสูง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและด้านค่าตอบแทน

จะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรในองค์กรและการชำระรักษาบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับที่สูง ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการชำระรักษาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยาพร ห่องแซง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 22 - 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงานปฏิบัติการ ระยะ เวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 - 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับดี

3. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพัน ด้านจิตใจของพนักงานสาขาออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านจิตใจในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านระดับความมั่นคง สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 14.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรนี้สามารถทำนายได้ร้อยละ 70.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

McCloskey (1990 อ้างถึงใน กรชกร ญัฐสุข, 2556) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของการให้รางวัลและสิ่งจูงใจในการออกจากงานของพยาบาล โดยศึกษาพยาบาลที่ออกจากโรงพยาบาลอื่นภายในระยะเวลา 4 เดือน ในรัฐชิคาโกและซานฟรานซิสโก พบว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้นการให้รางวัลด้านจิตใจสำคัญกว่าทางด้านเงินเดือนหรือด้านความมั่นคงปลอดภัยและพยาบาล

ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าจะต้องมีโอกาสศึกษาต่อเนื่องหรือดูงานเพิ่มเติมมากกว่าต้องการตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าพยาบาล และต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ในเทศ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ธนพล พิงสว่าง (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความคาดหวังโอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความเข้าใจในระบบการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิง ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ทัศนคติที่มีต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร ด้านการแสดงตนต่อองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 60.5 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พนักงานเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6 - 10 ปี ตำแหน่งบริหาร ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคาดหวังโอกาสก้าวหน้าในงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรความผูกพันของบุคลากรในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศอายุการศึกษาประเภทตำแหน่งงานอายุการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงค่านิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

พญ์เทพ เจะด่วน (2555) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม

และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในสายงานด้านสิทธิของพนักงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน หรือบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับที่มาก สำหรับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่มากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันและในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษา

ผู้ศึกษา	ปัจจัยส่วนบุคคล					การบริหารทรัพยากรมนุษย์					ความตั้งใจ คงอยู่กับ องค์กร
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ค่า ตอบแทน	สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	การ ประเมิน ผล ปฏิบัติงาน	ความ ก้าวหน้า	เพื่อน ร่วมงาน	
สุริย์ ท้าวคำลือ (2550)	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	✓
นาตภา ไทยธวัช (2550)	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
วรารัตน์ บุญณสะ (2550)						✓	✓	✓	✓	✓	✓
พิเชษฐ อมรรัตนวงศ์และ อัจฉรา คำข้าว (2551)						✓	✓		✓		✓
ชนพล พึ่งสว่าง (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓						✓
กิตติวรรณ ดั่งศรีทอง (2553)	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
นาคี สอนโพธิ์ (2553)							✓				✓
ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554)	✓	✓	✓	✓	✓		✓				

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ปัจจัยส่วนบุคคล					การบริหารทรัพยากรมนุษย์					ความตั้งใจ คงอยู่กับ องค์กร
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การประเมินผลปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้า	เพื่อนร่วมงาน	
พงษ์เทพ เจะคว่น (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ปิยาพร ห่องแขง (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
กรชกร ณีฐุสุข (2556)	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
จิรัชยา เจียวก๊ก (2556)						✓	✓		✓	✓	✓
นันทน์ภัส รักษาสุข (2556)						✓	✓				✓
นิตยา วันทยานันท์ (2556)							✓		✓	✓	✓
วัชรพร เขยสุวรรณ (2556)					✓		✓				✓
วรรณิ วิริยะกั้งสานนท์ (2556)		✓			✓						✓
วัชรา ขาวฟ่อง (2556)							✓	✓			✓
ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557)	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ปัจจัยส่วนบุคคล					การบริหารทรัพยากรมนุษย์					ความตั้งใจ คงอยู่กับ องค์กร
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ค่าตอบแทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การประเมินผลปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้า	เพื่อนร่วมงาน	
พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน (2557)		✓									✓
ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)					✓	✓		✓	✓		✓
ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559)						✓					✓
McCloskey (1990 อ้างถึงใน กรรกร ณ์รัฐสุข, 2556)						✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 รูปแบบการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การศึกษานี้เก็บข้อมูลระดับบุคคลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด และห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 635 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560) อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการประมาณค่าร้อยละ กรณีไม่ทราบประชากร โดยใช้สูตรของ Cochran (1977 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2548) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{1}{\left(\frac{4e^2}{z^2}\right)}$$

กำหนดให้ n = จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะได้จากการคำนวณ
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ($e = 0.05$)
 Z = ค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Z โดยอาศัยค่าพื้นที่ $\alpha/2$
 ได้จากค่าระดับความเชื่อมั่น ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

แทนค่าในสูตรได้

$$n = \frac{1}{\left(\frac{4e^2}{z^2}\right)}$$

$$n = \frac{1}{\left(\frac{4(0.05)^2}{1.96^2}\right)}$$

$$n \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2553) โดยประสานงานกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่สะดวกในการให้เก็บข้อมูล ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 แห่ง ในการสำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบ โดยผู้วิจัยจึงได้จัดส่งแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัทละ 20 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 20 บริษัท

3.2 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามนี้สร้างขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 7 ข้อ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	มีคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ 1

โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยชั้นสูตร ดังนี้
(ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

การแปลความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้เกณฑ์ ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลความหมายของความตั้งใจของอยู่กับองค์กร ใช้เกณฑ์ ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่ในระดับมาก
ที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจของอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็น
แบบสอบถามแบบคำถามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ

3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานจากองค์กรต่างๆ ในแต่ละพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาโดย ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.75 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.78 มาทำการปรับปรุงเพื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำเสนอเสนออาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานรายเดือนของธุรกิจรับเหมาช่วงงานก่อสร้าง จำนวน 2 บริษัท จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบารค (α -Coefficient) จะต้องได้คะแนนมากกว่า 0.70 ขึ้นไป

4. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.90 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.76

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ โดยใช้ระยะเวลาช่วงเดือนเมษายน 2561 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ถึงหัวหน้าฝ่ายบุคคล แต่ละบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จำนวน 400 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัทละ 20 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 20 บริษัท พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเองในทันทีที่เก็บคืนมา โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจของอยู่กับองค์กร วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การอ่านพิจารณาข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งจับกลุ่มของข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อแสดงค่าความถี่

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนด ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ 0.05 ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

2.1 หาค่าความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจของอยู่กับองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจของอยู่กับ

กับังองค์กร ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2558) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 0.80 ขึ้นไป หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- 0.60 - 0.79 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- 0.40 - 0.59 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- 0.20 - 0.39 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- ต่ำกว่า 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการศึกษาข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ทำเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 385 คน แต่ในการสำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบ ผู้วิจัยจึงได้จัดส่งแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัทละ 20 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 20 บริษัท และได้รับกลับคืนมา จำนวน 390 ฉบับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเองในทันทีที่ได้รับคืน ซึ่งมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 385 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 96.25 และจากการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จากแบบสอบถามจำนวน 385 ชุด พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.83 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของผู้บังคับบัญชา ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.76 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 4.4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
(n=385)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	31.43
หญิง	264	68.57
รวม	385	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	100	26.97
31 - 40 ปี	220	57.14
41 - 50 ปี	58	15.06
มากกว่า 50 ปี	7	1.83
รวม	385	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	18	4.68
อนุปริญญา	101	26.23
ปริญญาตรี	243	63.12
ปริญญาโท	23	5.97
รวม	385	100.00
สถานภาพ		
โสด	139	36.10
สมรส	200	51.95
หม้าย/หย่าร้าง	46	11.95
รวม	385	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=385)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	21	5.45
มากกว่า 1 - 5 ปี	109	28.31
มากกว่า 5 - 10 ปี	181	47.02
มากกว่า 10 - 15 ปี	59	15.32
มากกว่า 15 ปี	15	3.90
รวม	385	100.00

ตาราง 4.1 เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 ส่วนเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.97 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 63.12 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23 ระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97 และระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.68

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.95 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 ระยะเวลามากกว่า 10 - 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 ระยะเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 และระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	3.28	0.77	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	0.74	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.00	0.89	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้า	3.29	0.74	ปานกลาง
5. ด้านหัวหน้างาน	3.78	0.73	มาก
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.61	มาก
โดยรวม	3.49	0.75	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.74) 2. ด้านหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.73) 3. ด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.61) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.74) 2. ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.77) 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทน			
1. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายประจำวัน	3.02	0.97	ปานกลาง
2. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ	3.41	0.68	มาก
3. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความแน่นอน	3.65	0.71	มาก
4. ฉันได้รับผลตอบแทนสูงกว่าคนที่ทำงานในลักษณะ เดียวกัน	3.09	0.64	ปานกลาง
5. ฉันรู้สึกพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ	3.24	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.28	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความ
คิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความแน่นอน
มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.71) 2. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับเหมาะสมกับงานที่ฉันทำ มีค่าเฉลี่ย 3.41
(S.D. = 0.68) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันรู้สึกพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ มี
ค่าเฉลี่ย 3.24 (S.D. = 0.83) 2. ฉันได้รับผลตอบแทนสูงกว่าคนที่ทำงานในลักษณะเดียวกันมีค่าเฉลี่ย
3.09 (S.D. = 0.64) 3. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำวันมี
ค่าเฉลี่ย 3.02 (S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. ฉันสามารถจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.53	0.73	มาก
2. ฉันมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ครบถ้วน	4.04	0.75	มาก
โดยรวม	3.79	0.74	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ฉันมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ครบถ้วนมีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.75) 2. ฉันสามารถจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของพนักงานไม่มีการลำเอียง	3.26	0.67	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของบริษัทเป็นมาตรฐานที่ใช้กับพนักงานทุกคนในทุกระดับเดียวกัน	3.35	0.88	ปานกลาง
3. ฉันมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลงานและกำหนดผลตอบแทนของฉัน	2.61	1.06	ปานกลาง
4. ฉันมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อกระบวนการประเมินผลงาน หรือผลตอบแทนให้บริษัททราบ	2.78	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.00	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ 1.การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของบริษัทเป็นมาตรฐานที่ใช้กับพนักงานทุกคนในทุกระดับเดียวกันมีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.88) 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของพนักงานไม่มีการลำเอียง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 0.67) 3. ฉันมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึก ต่อกระบวนการประเมินผลงาน หรือผลตอบแทนให้บริษัททราบ มีค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D. = 0.94) 4. ฉันมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการประเมิน ผลงานและกำหนดผลตอบแทนของฉัน มีค่าเฉลี่ย 2.61 (S.D. = 1.06) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้า			
1. ในหน่วยงานนี้ฉันรู้สึกว่าคุณที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีโอกาสนจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.43	0.77	มาก
2. ฉันรู้สึกว่าพนักงานในบริษัท มีโอกาสก้าวหน้าเร็วกว่า ไปทำงานกับบริษัทอื่น	3.51	0.74	มาก
3. ฉันคิดว่ามีโอกาสนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในเร็วๆนี้	2.94	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.29	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความ
คิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันรู้สึกว่าพนักงานในบริษัท มีโอกาสก้าวหน้า
เร็วกว่าไปทำงานกับบริษัทอื่นมีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.74) 2. ในหน่วยงานนี้ฉันรู้สึกว่าคุณที่มีผล
การปฏิบัติงานดี มีโอกาสนจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.77) และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ฉันคิดว่ามีโอกาสนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในเร็วๆนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.94
(S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านหัวหน้างาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านหัวหน้างาน			
1. หัวหน้าฉันให้ความยุติธรรมต่อฉัน	3.87	0.72	มาก
2. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นของฉัน	3.76	0.66	มาก
3. หัวหน้าฉันให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่องานของฉัน	3.70	0.81	มาก
โดยรวม	3.78	0.73	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความ
คิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. หัวหน้าฉันให้ความยุติธรรมต่อฉัน มีค่าเฉลี่ย 3.87
(S.D. = 0.71) 2. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นของฉัน มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.66) 3. หัวหน้า
ฉันให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่องานของฉัน มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเพื่อนร่วมงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานฉันยอมรับนับถือในตัวฉัน	3.75	0.51	มาก
2. ฉันรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.63	มาก
3. เพื่อนร่วมงานฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.86	0.68	มาก
โดยรวม	3.77	0.61	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น
ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้าน
เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. เพื่อนร่วมงานฉันช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.68) 2. เพื่อนร่วมงานฉันยอมรับนับถือในตัวฉัน มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.51)
3. ฉันรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.63) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ฉันพยายามทำงานในบริษัทนี้เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน	2.83	1.11	ปานกลาง
2. ฉันอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น	3.64	0.67	มาก
3. ฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะตัดสินใจออกจากบริษัท	3.63	0.69	มาก
4. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่งเพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด	4.02	0.60	มาก
5. ฉันต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมากหากต้องการจะไปทำงานกับบริษัทอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	4.07	0.59	มาก
6. ฉันเสียคยสิทธิประโยชน์ที่ฉันได้รับรวมถึงเวลาและความพยายาม ที่ได้ทุ่มเทลงไปหากฉันต้องออกจากบริษัทนี้ไปเพื่อจะเริ่มต้นใหม่	4.03	0.63	มาก
7. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อที่ฉันจะได้อยู่กับบริษัทนี้ต่อไปอีกนาน	4.19	0.62	มาก
โดยรวม	3.77	0.70	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อที่ฉันจะได้อยู่กับบริษัทนี้ต่อไปอีกนาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.62) 2. ฉันต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมากหากต้องการจะไปทำงานกับบริษัทอื่น เพื่อให้ได้

ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.59) 3. ฉันเสียสายสิทธิประโยชน์ที่ฉันได้รับรวมถึงเวลาและความพยายาม ที่ได้ทุ่มเทลงไปหากฉันต้องออกจากบริษัทนี้ไปเพื่อจะเริ่มต้นใหม่มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.63) 4. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาดมีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.60) 5. ฉันอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็นมีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.67) 6. ฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะตัดสินใจออกจากบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.69) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ฉันพยายามทำงานในบริษัทนี้เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจางาน มีค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 1.11) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	เพศ				t	p - value
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ภาพรวม	3.95	0.58	3.90	0.46	1.028	0.305

จากตาราง 4.10 พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	P-value
ภาพรวม	21 - 30 ปี	3.79	0.59	4.479	0.004*
	31 - 40 ปี	3.93	0.46		
	41 - 50 ปี	4.06	0.41		
	มากกว่า 50 ปี	4.14	0.69		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	P-value
ภาพรวม	ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.66	0.48	3.314	0.038*
	อนุปริญญา	3.87	0.59		
	ปริญญาตรี	3.95	0.47		
	ปริญญาโท	3.91	0.28		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	F	P-value
ภาพรวม	โสด	3.94	0.59	0.504	0.605
	สมรส	3.91	0.46		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.86	0.40		

จากตาราง 4.13 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	\bar{x}	S.D.	F	P-value
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.85	0.72	2.974	0.046*
	มากกว่า 1 - 5 ปี	3.84	0.56		
	มากกว่า 5 - 10 ปี	3.93	0.44		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	3.94	0.43		
	มากกว่า 15 ปี	4.20	0.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตาราง 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทน	-0.023	0.658		ไม่สัมพันธ์
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.132	0.010*	เชิงบวก	ต่ำ
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.077	0.130		ไม่สัมพันธ์
4. ด้านความก้าวหน้า	0.112	0.028*	เชิงบวก	ต่ำ
5. ด้านหัวหน้างาน	-0.044	0.385		ไม่สัมพันธ์
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.127	0.013*	เชิงบวก	ต่ำ
รวม	0.111	0.029*	เชิงบวก	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.111 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.132 0.127 และ 0.112

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.57 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.12 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.95 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.02

2. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) 2. ด้านหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.78$) 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.77$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.29$) 2. ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.28$) 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.00$) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับบริษัท เพื่อที่ฉันจะได้อยู่กับบริษัทนี้ต่อไปอีกนาน ($\bar{x} = 4.19$) 2. ฉันต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมากหากต้องการจะไปทำงานกับบริษัทอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.07$) 3. ฉันเสียค่าสิทธิประโยชน์ที่ฉันได้รับรวมถึงเวลาและความพยายาม ที่ได้ทุ่มเทลงไปหากฉันต้องออกจากบริษัทนี้ไปเพื่อจะเริ่มต้นใหม่ ($\bar{x} = 4.03$) 4. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่งเพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{x} = 4.02$) 5. ฉันอยู่ในบริษัทนี้ เพราะมีความจำเป็น ($\bar{x} = 3.64$) 6. ฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะตัดสินใจออกจากบริษัท ($\bar{x} = 3.63$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ฉันพยายามทำงานในบริษัทนี้เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน ($\bar{x} = 2.83$) ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.111 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.132 0.127 และ 0.112

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อที่ฉันจะได้อยู่กับบริษัทนี้ต่อไปอีกนาน 2. ฉันต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมากหากต้องการจะไปทำงานกับบริษัทอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน 3. ฉันเสียดยศสิทธิ์ประโยชน์ที่ฉันได้รับรวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไปหากฉันต้องออกจากบริษัทนี้ไปเพื่อจะเริ่มต้นใหม่ 4. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่งเพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด 5. ฉันอยู่ในบริษัทนี้ เพราะมีความจำเป็น 6. ฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะตัดสินใจออกจากบริษัท และอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ฉันพยายามทำงานในบริษัทนี้เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ถูกออกจากงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรชกร ณัฐสุข (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระเจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานบริษัทผลิตกระเจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา

มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมาก เช่นเดียวกับ นาคี สอนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ ท้าวคำลือ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ ธนพล พึ่งสว่าง (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านการแสดงตนต่อองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ และอยากจะทำอยู่กับองค์กรต่อไป โดยอาจมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ และมีความท้าทายให้พนักงานกลุ่มนี้ได้ทำ และหัวหน้างานควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานภายใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจ และกล้าที่จะปรึกษาในทุกๆ เรื่องได้

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุอยู่ในช่วงที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากจะมีทางเลือกหรือโอกาสที่จะแสวงหางานใหม่ค่อนข้างน้อย

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชกร ณีจตุสุข (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรกรณีศึกษาบริษัทผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ทำงานต่างฝ่ายกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า การให้ความสำคัญและเป็นกันเองก็ต่างกันด้วย เช่นเดียวกับ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษา

พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวงจรชีวิตครอบครัว โอกาสทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ ค่านิยม และรูปแบบการดำรงชีวิต ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันไป

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.111$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.132$, $r = 0.127$, และ $r = 0.112$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ วรารัตน์ บุญธนะ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย พบว่า การตั้งเป้าหมายด้านความมีอิสระในการทำงานความต้องการด้านรายได้ ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความเป็นวิชาชีพ เช่นเดียวกับ กิตติวรรณ ดั่งศรีทอง (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร และการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับที่สูง ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการธำรงรักษา บุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ

นาถิ์ สอนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจ
 คงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11
 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับทีมพยาบาล และระดับองค์กรพยาบาล โดยรวม มีความสัมพันธ์
 กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์
 ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า
 ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพัน ทางด้านการคงอยู่ของพนักงาน
 สาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน และ
 สิทธิประโยชน์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน
 โดยตัวแปรนี้สามารถทำนายได้ร้อยละ 70.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นันทน์ภัส รักษาสุข (2556) ได้ศึกษา เรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ
 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของ
 พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีคุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดีมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในระดับ
 ปานกลาง เช่นเดียวกับ นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ
 คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัย
 ด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัย สำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าคุณลักษณะขององค์กรลักษณะงานและการทำงาน
 การให้รางวัลโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก
 ในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ
 วัชรพรเชยสุวรรณ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล
 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ พบว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง
 กับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ วัชรพร ขาวผ่อง
 (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยทำนายความพึงพอใจ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ
 ปานกลางกับบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
 กับคุณลักษณะงาน 0.01 ตามลำดับ สอดคล้องกับ พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ได้ศึกษา เรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทาง
 สังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ความสัมพันธ์
 ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์

กับความตั้งใจอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าตอบแทน และสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลาง พบว่าความผูกพันในอาชีพ เป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทน และสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า ดังนั้น ทางองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานที่ครบถ้วน สร้างมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความผูกพันเป็นทีมเดียวกันในการทำงาน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของบริษัทเป็นมาตรฐานที่ใช้กับพนักงานทุกคนในทุกระดับเดียวกัน โดยให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในความก้าวหน้าอย่างยุติธรรมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานไว้ในองค์กรให้ได้นานที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางองค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอุปกรณ์อย่างมีระเบียบ ช่วยให้นักงานทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย สถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัย สะอาด

อากาศถ่ายเทได้สะดวก และควรมีการวางแนวทางเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานควรมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยอยู่เสมอ รวมถึงควรมีแนวทางการฝึกซ้อม ป้องกัน หลบหลีก อุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2) ด้านเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีการจัดสัมมนาหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมกันทุกคน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร อันจะทำให้พนักงานรู้สึกสนิทสนมกันมากขึ้น

3) ด้านความก้าวหน้า ทางองค์กรควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้นเพื่อเป็นการให้ความรู้ และก่อให้เกิดความต้องการก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

ตามข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านหัวหน้างาน ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อการตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงาน แต่งานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นจึงนำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทางองค์กรควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อแสดงถึงความยุติธรรมในการประเมินผลปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการแจ้งผลประเมินครั้งที่ผ่านมาให้พนักงานทราบ เพื่อที่พนักงานจะได้นำผลประเมินนั้นไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานต่อไป

2) ด้านค่าตอบแทน ทางองค์กรควรมีหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการขององค์กร เป็นไปอย่างเหมาะสม ควรเพิ่มความยุติธรรมและพิจารณาค่าตอบแทนต่างๆ จากผลการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม

3) ด้านหัวหน้างาน ทางผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษารายการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลและทัศนคติของพนักงานที่มากขึ้น

2) การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มงานในธุรกิจหรือกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานในกลุ่มงานในธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้กับการวางแผนกลยุทธ์ด้านพนักงานได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กวี หวังนิเวศน์กุล. (2553). การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น มหาชน.
- กิตติวรรณ ด้วงศรีทอง. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรชกร ณัฐสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่กับองค์กร :กรณีศึกษาบริษัท ผลิตภัณฑ์นิรภัยในจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2561 จาก http://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=36
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบ สุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: รุ่งรัตน์พรินต์ติ้ง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรัชยา เขียวก๊ก. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศขององค์กรต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสาร e-jodil*, 6(1) ม.ค.-มี.ย., 114-131.
- ชนพล พึ่งสว่าง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์ แอนด์ ดี.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธุรกิจบริษัทรับเหมาก่อสร้าง. (2560). สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2561 จาก <http://www.apcsweb.org/category>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- นาคี สอนโพธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นาตภา ไทยธวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยธนบุรี.

- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6 จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทน์ภัส รักษาสุข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ประกอบ บำรุงผล. (2548). การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ปิยาพร ห้องแซง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิเศษฐ อมรรัตนวงศ์ และอัจฉรา คำข้าว. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง (Talent) ให้คงอยู่ในองค์กร : กรณีศึกษาผู้นำทีมบริการ บริษัท ABC จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์เทพ เฆาะด่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรารัตน์ บุญณะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- วรรณิ วิริยะกัสนานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิสูตร จิระคำกิ่ง. (2548). การบริหารงานก่อสร้าง Construction management. กรุงเทพฯ: วรรณกิจ.
- วัชร ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพร เชยสุวรรณ. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(1), ม.ค. - เม.ย., 51- 60.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 142 (เม.ย.-มิ.ย.), 16 - 32.
- ศรยุทธ กิจพจน์ และวิสิทธิ์ โรจน์พจนรัตน์. (2545). การบริหารและการจัดการงานก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศ*. 1 (ม.ค.-มิ.ย.), 92 - 105.
- สันติ ชินานูวัตินวงศ์. (2549). วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุดม นัทรศิริกุล. (2550). การบริหารงานก่อสร้าง. เชียงใหม่: ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามลดา.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่กับ ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด

ต่ำกว่าอนุปริญญา

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 - 5 ปี มากกว่า 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านค่าตอบแทน					
1. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
2. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับเหมาะสมกับงานที่ ฉันทำ					
3. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมี ความแน่นอน					
4. ฉันได้รับผลตอบแทนสูงกว่าคนที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกัน					
5. ฉันรู้สึกพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ฉันสามารถจัดสรรเวลาให้กับงานและ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
2. ฉันมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกใน การทำงานที่ครบถ้วน					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผล ตอบแทนของพนักงานไม่มีการลำเอียง					
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผล ตอบแทนของบริษัทเป็นมาตรฐานที่ใช้กับ พนักงานทุกคนในทุกระดับเดียวกัน					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
3. ฉันมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ที่ จะใช้ในการประเมินผลงานและกำหนด ผลตอบแทนของฉัน					
4. ฉันมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็นหรือ ความรู้สึกต่อกระบวนการประเมินผลงาน หรือผลตอบแทนให้บริษัททราบ					
ด้านความก้าวหน้า					
1. ในหน่วยงานนี้ฉันรู้สึกว่าคนที่มียผล การปฏิบัติงานดี มีโอกาสจะได้เลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
2. ฉันรู้สึกว่าพนักงานในบริษัท มีโอกาส ก้าวหน้าเร็วกว่าไปทำงานกับบริษัทอื่น					
3. ฉันคิดว่ามีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งใน เร็วๆนี้					
ด้านหัวหน้างาน					
1. หัวหน้าฉันให้ความยุติธรรมต่อฉัน					
2. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นของฉัน					
3. หัวหน้าฉันให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อ งานของฉัน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานฉันยอมรับนับถือในตัวฉัน					
2. ฉันรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. เพื่อนร่วมงานฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่กับองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความตั้งใจอยู่กับองค์กร					
1. ฉันพยายามทำงานในบริษัทนี้เพียงเพื่อไม่ ต้องการให้ถูกออกจากงาน					
2. ฉันอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น					
3. ฉันมีทางเลือกน้อยมากที่จะตัดสินใจออกจาก บริษัท					
4. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่งเพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหา ว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด					
5. ฉันต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมากหากต้องการจะ ไปทำงานกับบริษัทอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทน เท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน					
6. ฉันเสียค่าสิทธิประโยชน์ที่ฉันได้รับรวมถึง เวลาและความพยายาม ที่ได้ทุ่มเทลงไปหาก ฉันต้องออกจากบริษัทนี้ไปเพื่อจะเริ่มต้นใหม่					
7. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับบริษัทเพื่อที่ฉัน จะได้อยู่กับบริษัทนี้ต่อไปอีกนาน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่กับองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ข
ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	385	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	385	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.0208	.97339	385
a2	3.4078	.67888	385
a3	3.6494	.71382	385
a4	3.0883	.63533	385
a5	3.2442	.83080	385
b3	3.5325	.73216	385
b5	4.0442	.75390	385
c1	3.2649	.67116	385
c2	3.3455	.88249	385

	Mean	Std. Deviation	N
c3	2.6130	1.05984	385
c4	2.7844	.94250	385
d3	3.4312	.77464	385
d4	3.5091	.74341	385
d5	2.9429	.71579	385
e1	3.8675	.71851	385
e2	3.7584	.65855	385
e4	3.7013	.81434	385
f1	3.7481	.50663	385
f2	3.7013	.63461	385
f5	3.8649	.67503	385

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	65.4987	48.646	.442	.821
a2	65.1117	50.308	.501	.819
a3	64.8701	50.660	.435	.821
a4	65.4312	50.965	.465	.821
a5	65.2753	48.268	.574	.814
b3	64.9870	52.221	.268	.829
b5	64.4753	52.901	.193	.832
c1	65.2545	51.904	.334	.826
c2	65.1740	49.811	.401	.823
c3	65.9065	50.335	.275	.833
c4	65.7351	51.044	.271	.831
d3	65.0883	49.169	.536	.816
d4	65.0104	49.469	.532	.817
d5	65.5766	50.870	.412	.822
e1	64.6519	50.321	.466	.820
e2	64.7610	50.885	.454	.821
e4	64.8182	50.071	.421	.822
f1	64.7714	51.619	.510	.821
f2	64.8182	52.337	.310	.827
f5	64.6545	50.544	.478	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.5195	55.589	7.45579	20

ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	400	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	400	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
m2	4.0475	.62947	400
m3	3.6575	.67181	400
m4	3.6500	.69549	400
m5	3.9850	.69353	400
m6	3.9825	.67701	400
m7	3.8850	.81451	400
m9	3.9100	.74719	400

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m2	23.0700	7.704	.546	.718
c_m3	23.4600	8.961	.148	.793
c_m4	23.4675	8.961	.135	.797
m5	23.1325	7.078	.664	.689
m6	23.1350	7.170	.657	.692
m7	23.2325	6.655	.640	.690
m9	23.2075	7.007	.618	.698

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.1175	10.009	3.16366	7

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายอามีน ขุนคูเระ
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5610521059
วุฒิการศึกษา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมเครื่องกล จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2543
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	วิศวกรปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา